

## 〔論 文〕

## エンプロイアビリティ基礎養成プログラムの開発

寿 山 泰 二

## I. はじめに

経済産業省 (2007)<sup>(1)</sup>の調査では、東証一部上場企業も中堅・中小企業も大学生に対して社会人基礎力の「前に踏み出す力」を求めている一方、みんなの就職株式会社・楽天リサーチ株式会社 (2006)<sup>(2)</sup>の調査では「前に踏み出す力」を強みとしている大学生は少ないという結果が出ている (Figure 1, Figure 2)。

「前に踏み出す力」、すなわち、主体性、働きかけ力、実行力は一朝一夕で習得できるものではない。ましてや、4年間という限られた大学生活において、しかも、正課の授業科目だけで身につけることは、現実問題として非常に困難と言える。なぜなら、小・中・高において、学業以外にも積極的に課外活動等を通して、成功体験等を数多く獲得してきた学生にとっては、「前に踏み出す力」の基礎はすでに形成されている可能性が高いが、反対に、学業や課外活動等に消極的で成功体験等が少ない学生にとっては、「前に踏み出す力」の基礎になるものから先に養成していかなければならないからである。

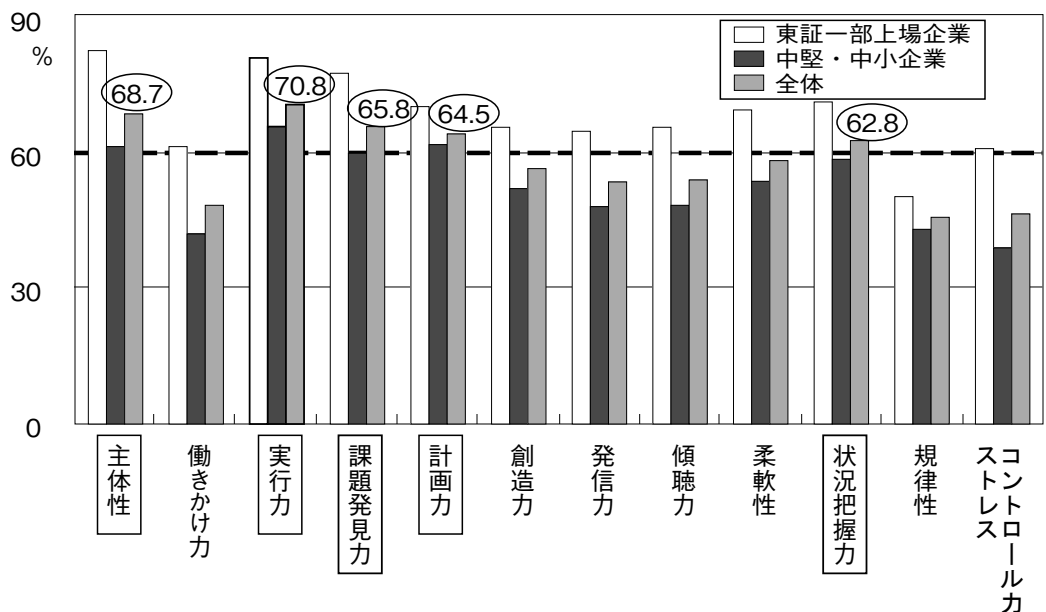


Figure 1 企業の求める社会人基礎力

出所) 経済産業省 (2007) 企業の「求める人材像」調査結果について～社会人基礎力との関係～

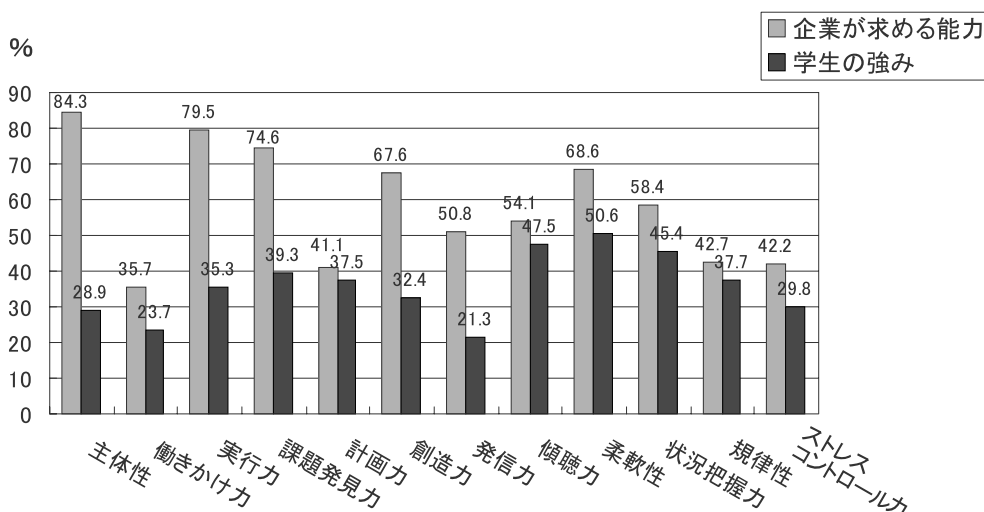


Figure 2 社会人基礎力に関する学生アンケート結果

資料) みんなの就職株式会社・楽天リサーチ株式会社 (2006) 社会人基礎力に関するアンケート結果発表より作成

寿山 (2007)<sup>(3)</sup>が実施した大学生のエンプロイアビリティ (就職能力) 調査では、「前に踏み出す力」よりも「考え抜く力」の方が低い結果が出ている。特に、「論理力」という最も重要な「考える力」の不足が、履歴書やエントリーシートの内容、面接試験における応答に大きな影響を及ぼし、内定取得につながっていないと指摘する。また、就職能力が高い学生グループの特徴に、極めて高い「傾聴力」が見られたことから、真の「傾聴力」を養成することも内定取得には重要な要素になると提言している。

上記調査結果を基に、「前に踏み出す力」よりも「考え抜く力」を中心に構成した「エンプロイアビリティ基礎養成プログラム」の開発に着手した。重要なのは、沈黙思考型の「考え抜く力」ではなく、行動連携型の「考え抜く力」の養成である。「考え抜く力」がなければ、「前に踏み出す力」の源である勇気も生まれない。認知が変容すれば、行動も変容することは認知行動療法で証明されている。そこで、「論理力」「傾聴力」に「表現力」を加えた3つの能力に絞り込み、徹底した実践的なトレーニングで「考え抜く力」を鍛え上げ、「コミュニケーション能力」という総合力を短期間で養成する「エンプロイアビリティ基礎養成プログラム」を開発した。本稿は、「エンプロイアビリティ基礎養成プログラム」の実践、効果測定、評価を行い、その有用性を統計的に分析、考察することを目的としている。

## Ⅱ. 「傾聴力」「論理力」「表現力」養成の背景

経済産業省 (2006)<sup>(4)</sup>の提唱する社会人基礎力は、大きく「前に踏み出す力」「考え抜く力」「チームで働く力」の3能力に分類され、さらに「前に踏み出す力」は、主体性、働きかけ力、実行力、「考え抜く力」は、課題発見力、計画力、創造力、「チームで働く力」は、発信力、傾聴力、柔軟性、状況把握力、規律性、ストレスコントロール力の合計12要素に分類されている (Table 1)。

大学のキャリア教育科目に社会人基礎力を養成するプログラム開発が行われ、すでに導入している大学もあると聞かすが、現実問題として、大学4年間で、12要素すべての社会人基礎力を身につけることは、履修時間的にもキャリア発達段階的にも困難と思われる。大学のカリキュラムには、一般教養科目、専門科目など、各大学・学部では卒業に必要な単位数や履修科目が多数ある。限られた履修時間の中で、社会人基礎力そのものを身につける時間はそれほど十分にあるとは言えない。また、社会人基礎

力は、大学生だけでなく、現在働いているすべての社会人にも求められている能力である。したがって、年齢的にも若く、社会経験にも乏しい大学生にとって、12要素すべての習得は非現実的と言えるのである。

Table 1 社会人基礎力の3能力12能力要素

分 類	能力要素	内 容
前に踏み出す力 (アクション)	主体性	物事に進んで取り組む力 例) 指示を待つのではなく、自らやるべきことを見つけて積極的に取り組む。
	働きかけ力	他人に働きかけ巻き込む力 例) 「やろうじゃないか」と呼びかけ、目的に向かって周囲の人々を動かしていく。
	実行力	目的を設定し確実に行動する力 例) 言われたことをやるだけでなく自ら目標を設定し、失敗を恐れず行動に移し、粘り強く取り組む。
考え抜く力 (シンキング)	課題発見力	現状を分析し目的や課題を明らかにする力 例) 目標に向かって、自ら「ここに問題があり、解決が必要だ」と提案する。
	計画力	課題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する力 例) 課題の解決に向けた複数のプロセスを明確にし、「その中で最善のものは何か」を検討し、それに向けた準備をする。
	創造力	新しい価値を生み出す力 例) 既存の発想にとらわれず、課題に対して新しい解決方法を考える。
チームで働く力 (チームワーク)	発信力	自分の意見をわかりやすく伝える力 例) 自分の意見をわかりやすく整理した上で、相手に理解してもらうように的確に伝える。
	傾聴力	相手の意見を丁寧に聴く力 例) 相手の話しやすい環境をつくり、適切なタイミングで質問するなど相手の意見を引き出す。
	柔軟性	意見の違いや立場の違いを理解する力 例) 自分のルールややり方に固執するのではなく、相手の意見や立場を尊重し理解する。
	状況把握力	自分と周囲の人々や物事との関係性を理解する力 例) チームで仕事するとき、自分がどのような役割を果たすべきかを理解する。
	規律性	社会のルールや人との約束を守る力 例) 状況に応じて、社会のルールに則って自らの発言や行動を適切に律する。
	ストレスコントロール力	ストレスの発生源に対応する力 例) ストレスを感じることがあっても、成長の機会だとポジティブに捉えて肩の力を抜いて対応する。

出所) 経済産業省 (2006) 社会人基礎力に関する中間取りまとめ

そこで、大学生にとって、就職活動や実社会生活においても、最も必要とされる「コミュニケーション能力」に的を絞って養成した方が結果的にその後において、社会人基礎力12要素の獲得に繋がっていくのではないかと考えた。その背景には、(株)ディスコ (2006)<sup>(6)</sup>の調査において、文系・理系を問わず企業が大学生に最も求めているものが「コミュニケーション能力」であったこと、寿山 (2007) の調査で、大学生のエンプロイアビリティ (就職能力) を測定する企業就職能力尺度の下位尺度において、就職内定者及び就職未内定者の両者がともに最も得点の低かった能力が「論理力」であったこと。すなわち、「コミュニケーション能力」の中核となる「考える力」自体が大学生全般に不足していると見られたことである。一方で、就職内定者は就職未内定者に比べ、「論理力」が総じて高く、統計的に有意であったことも重要な要因となっている (Table 2)。

また、クラスタ分析 (Figure 3) において、企業就職能力の下位尺度すべての数値が最も高いグループである「内定確実型」の特徴を分析したところ、中でも突出して高い「傾聴力」が見られたこと、真の「傾聴力」が他の企業就職能力を引き上げるベースになっていると考えられること。そして、聴くだけでなく、自らの考えや気持ちなどを口頭で相手に伝えるために必要な「表現力」も加えて初めて「コミュニケーション能力」が構成されたと考えた。「傾聴力」も「表現力」も「論理力」がその要となっている。「考え抜く力」の中核である「論理力」をベースに、「傾聴力」「表現力」を加えた3能力を

Table 2 内定取得有無による企業就職能力比較

	内定取得なし N=82		内定取得あり N=78		合計 N=160		t 値
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	
創造力	2.88	0.83	3.27	0.90	3.07	0.88	2.87**
行動力	3.27	0.79	3.52	0.69	3.39	0.75	2.09*
適応力	3.17	0.75	3.32	0.76	3.24	0.76	1.27
情報力	3.17	0.74	3.47	0.73	3.32	0.75	2.56*
論理力	2.72	0.75	3.04	0.85	2.88	0.81	2.47*
傾聴力	3.52	0.83	3.76	0.96	3.64	0.90	1.64
常識力	3.69	0.79	3.84	0.82	3.76	0.80	1.16
就職能力	22.42	3.82	24.20	3.79	23.29	3.90	2.95**
決断力	2.88	0.56	3.05	0.48	2.97	0.53	2.06*
調査力	2.43	0.47	2.64	0.46	2.53	0.47	2.83**
自己効力	5.31	0.90	5.70	0.81	5.50	0.87	2.78**

\*p<.05 \*\*p<.01

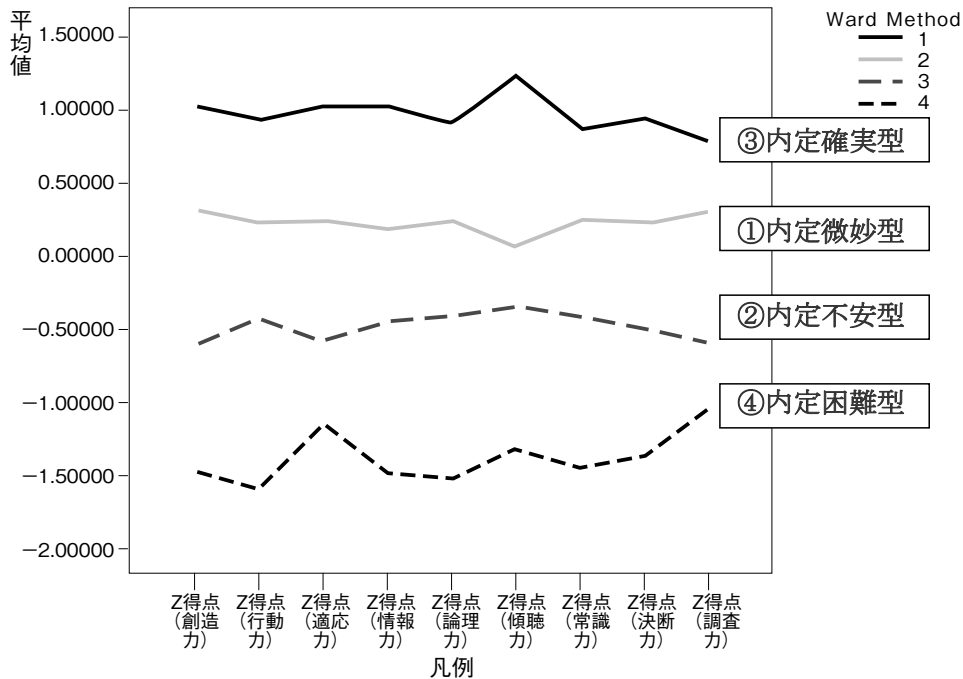


Figure 3 クラスタ分析による4分類

相互に習得，向上させていけば，「コミュニケーション能力」が養成できると考えたのである。

わが国の企業は，東証一部上場企業も中堅・中小企業も新卒大学生に対して，特に，社会人基礎力の「前に踏み出す力」を求めているが，大学生側にとって，ほとんどの学生が自分の強みとしていない「前に踏み出す力」を正課授業だけで養成することは現実問題として非常に困難であると前述した。そこで，「前に踏み出す力」の原動力であり，「コミュニケーション能力」の中核でもある「考え抜く力」にターゲットを絞って教育指導することを提案したい。なぜなら，「考え抜く力」は「考え方」さえ学べば，誰でもその基礎は比較的容易に習得可能だからである。「考え抜く力」がなければ，一歩前に踏

み出す勇気も生まれない。認知が変容すれば、行動も大きく変容する。限られた大学4年間では、「前に踏み出す力」よりも「考え抜く力」をベースにして社会人基礎力を養成するプログラムの方が有効と思われる。また、文部科学省（2007）<sup>(6)</sup>のPISA調査結果を見ても、日本の教育は「読解力」不足が問われており、この問題を解消するための1つの方法として、フィンランド・メソッドでは「クリティカルシンキング」を用いて「考え抜く力」を養成し、効果を上げているという事実も参考にした（北川ら、2005）<sup>(7)</sup>。

### Ⅲ. エンプロイアビリティ基礎養成プログラムの内容及び実践

大学生が受講することを前提とした日程（セメスター制）を考慮すると、大体12～14コマで完結する内容が要請される。また、できるだけ講義形式を少なくして、実践的なトレーニングを行う内容が必要だが、あまりにも厳しく苦しいトレーニング内容では、脱落者や習得できない学生も出てしまうため、全員が楽しみながら成長のできる内容のものを盛り込むことも重要となる。ただ、留意すべきは、そのプログラムを実施する講師のファシリテータとしての力量である。グループワークやグループファシリテーションの十分な経験を積んだ講師が、明確な目標・目的の下、各大学生の能力・価値観・性格等を把握した上で実施されなければよい成果は得られないと思われる。1人ですべてのプログラムを実施できない場合は、各内容に応じた専門家のオムニバス形式も考えられるが、授業内容の重複や学生の成長等を留意した十分な連携が肝要である。

Table 3 エンプロイアビリティ基礎養成プログラム

能力	No	内容	ねらい（その他の能力養成含む）
傾聴力	①	グループワーク（価値観チェック）	総合力（ラポール、傾聴力、表現力、相互理解、協調性）
	②	傾聴関連の講義・デモ	傾聴力の重要性
	③	傾聴トレーニング（カウンセリングスキル）	受容・共感・自己一致
	④	グループディスカッション（ビデオ鑑賞）	総合力（傾聴力、文章力、論理力、表現力）
論理力	⑤	クリティカルシンキング（ロジカルシンキング）	論理力の重要性
	⑥	ディベート	総合力（傾聴力、論理力、表現力、協調性）
	⑦	グループワーク（戦国村を探れ）	総合力（傾聴力、情報力、論理力、協調性）
	⑧	グループディスカッション（ビデオ鑑賞）	総合力（傾聴力、文章力、論理力、表現力）
表現力	⑨	川柳道場	文章力、論理力、創造力、柔軟性
	⑩	アサーショントレーニング	自己肯定感、論理力、柔軟性
	⑪	プレゼンの講義・デモ	表現力の重要性
	⑫	自己分析（ライフラインチャート）	自己理解
	⑬	自分のプレゼン	総合力（文章力、論理力、表現力）
	⑭	グループディスカッション（振り返り）	総合力（傾聴力、文章力、論理力、表現力）

今回、「コミュニケーション能力」を身につける「エンプロイアビリティ基礎養成プログラム」は、14コマを3つの能力別（「傾聴力」「論理力」「表現力」）に実践トレーニングを行うだけでなく、総合力（「コミュニケーション能力」）が必要とされる内容を随所に取り入れ、グループの中で自然に習得できるように工夫している（Table 3）。

まず、その後の授業により影響をもたらすことを考慮し、「傾聴力」を高めることから始める。①「グループワーク（価値観チェック）」：一番最初にこのグループワークを持ってきたのは、アイスブレーキングになり、相互にどんな考え方をしているのか、どんな価値観等を持っているのかなど人柄も分かり、親密になれるよい機会を提供する意味もある。②「傾聴関連の講義・デモ」：「傾聴」を習得するための理論的背景として、カウンセリング心理学からカウンセリングスキルとしての「傾聴」の意義やそのスキルについて説明し、デモンストレーションを行う。③「傾聴トレーニング（カウンセリングスキル）」：3人グループを作り、クライアント、カウンセラー、観察者に分かれて、順番にロールプレイ

を行う。テーマは、「働くこと」「卒業後のこと」などとする。「傾聴力」の仕上げるに、ビデオ教材を見た後、④「グループディスカッション」を行う。次に、「論理力」を養成するため、「考え方」を学ぶ。⑤「クリティカルシンキング（ロジカルシンキング）」：マンガを題材にしたテキスト「クリティカル進化論（道田ら，1999）<sup>⑧</sup>」を使用して、楽しくわかりやすく「考え方」を学んでいく。⑥「ディベート」：あるテーマに関して肯定派、否定派など相反するグループに分かれて議論し合う形式で行う。正解はなく、いかに論理的で説得力があるかがポイントとなる。⑦「グループワーク（戦国村を探せ）」：各グループに情報を明記した数十枚のカードを配布する。各グループで、そのカードに書かれた情報を全員で共有しながら、課題であるグループワークを行う。問題解決までの過程を総合的に体験する。「論理力」の仕上げるに、ビデオ教材を見た後、⑧「グループディスカッション」を行う。最後に、自らの考えや感情等を伝えるための「表現力」を学ぶ。まずは、「創造力」もつく⑨「川柳道場」：サラリーマン川柳など、いくつか事例を取り上げて解説した後、「大学生活」「卒業後の進路」など身近なものをテーマに創作してもらう。楽しみながら「表現力」だけでなく、「創造力」や「論理力」なども身につく。⑩「アサーショントレーニング」：自分の本当の気持ちを伝える方法としてアサーティブな「考え方」を学び、自分も他人も大事にする主張方法（スキル）を実践的にロールプレイで学ぶ。⑪「プレゼンの講義・デモ」：「プレゼン」に必要な理論やポイントのデモンストレーションを行いながら解説していく。「自分のプレゼン」に必要な⑫「自己分析（ライフラインチャート）」：今後の就職活動にもつながる自己分析だが、今回のプログラムでは、自分自身をプレゼンするための資料としての役割を持つ。ここまでで習得した総合力を発揮する機会に、⑬「自分のプレゼン」：小学校、中学校、高等学校、大学という4つのステージにおいて、どんな日々を送ってきたかをそれぞれ1分でまとめて発表し、最後の1分で「未来の自分」について語ってもらう。最後に、これまでのプログラムを通して得たことを振り返る⑭「グループディスカッション」で締め括る。大学生にとって、「コミュニケーション能力」が日常生活で必要とされる場面や就職活動において実際に役立つ実践的なプログラムとした。

#### Ⅳ. エンプロイアビリティ基礎養成プログラムの効果測定・評価

##### 1. 方法

###### (1)対象

近畿圏の地方都市に所在する大学の2年生13名（男性：10名、女性3名）

###### (2)期間

2007年9月末の後期授業開始時にプログラム実施前の調査を行い、2007年12月末のプログラム実施後に再度調査を行った。

###### (3)質問紙の構成

①企業就職能力尺度（寿山，2007）全30項目、回答は5件法。②進路選択に対する自己効力（浦上，1995）<sup>⑨</sup>全30項目、回答は4件法。③TEG II（東京大学医学部，2006）<sup>⑩</sup>全53項目、回答は3件法。フェースシートには、プログラム実施前後の各能力の自信度及びプログラムの満足度などの記入欄を設けている。

###### (4)手続き

ゼミ授業において、質問紙を配布し回収した。

##### 2. 結果

###### (1)プログラム実施前後の就職能力・自己効力・自我状態比較（t検定）

まず、企業就職能力の合計得点並びに下位尺度、進路選択に対する自己効力、エゴグラムにおける自我状態の各平均値をプログラム実施前と実施後の数値を比較したところ、企業就職能力の合計得点並びに下位尺度すべての平均値が向上し、有意差が見られた。下位尺度の中では、適応力（ $t(12)=5.10$ ,

$p<.001$ ) に最も大きな差が出ている。進路選択に対する自己効力も上がっている。また、エゴグラムの自我状態は、CP ( $t(12)=2.48$ ,  $p<.05$ ) に有意差が見られた (Table 4)。

**Table 4 実施前後の各下位尺度平均値と SD 及び t 検定の結果**

	実施前 N=13		実施後 N=13		t 値
	平均	SD	平均	SD	
創造力	2.77	0.73	3.17	0.59	3.28**
行動力	2.91	0.76	3.29	0.71	3.76**
適応力	2.80	0.89	3.40	0.88	5.10***
情報力	2.78	0.60	3.25	0.50	3.33**
論理力	2.42	0.49	2.96	0.50	3.74**
傾聴力	3.00	0.72	3.36	0.82	2.69*
常識力	3.33	0.56	3.51	0.50	2.21*
就職能力	20.02	3.31	22.94	2.66	4.56**
自己効力	75.62	7.15	80.38	10.64	2.71*
CP	12.92	3.35	11.23	2.92	2.48*
NP	12.77	4.46	13.23	4.30	0.55
A	9.69	1.89	10.46	3.02	1.20
FC	13.31	4.03	13.62	4.37	0.50
AC	12.46	6.29	13.31	4.91	1.09

\*  $p<.05$  \*\*  $p<.01$  \*\*\*  $p<.001$

続いて、プログラム実施前と実施後の企業就職能力下位尺度の自信度を 5 段階評価したもの进行比较したところ、平均値はすべて向上した。特に、創造力 ( $t(12)=6.33$ ,  $p<.001$ )、情報力 ( $t(12)=6.74$ ,  $p<.001$ ) に大きな有意差が見られた。一方、適応力と傾聴力には有意差は見られなかった (Table 5)。

**Table 5 実施前後の各下位尺度の自信度平均値と SD 及び t 検定の結果**

	実施前 N=13		実施後 N=13		t 値
	平均	SD	平均	SD	
創造力	2.85	0.90	3.62	0.87	6.33***
行動力	2.46	0.78	3.23	0.83	4.63**
適応力	2.77	0.73	3.23	0.73	1.90
情報力	2.46	0.88	3.38	0.77	6.74***
論理力	2.38	0.87	2.92	0.95	2.94*
傾聴力	3.08	1.26	3.46	1.13	2.13
常識力	2.77	0.73	3.15	0.80	2.74*

\*  $p<.05$  \*\*  $p<.01$  \*\*\*  $p<.001$

## (2) プログラム実施前後の就職能力・自己効力・自我状態比較 (相関分析)

3 尺度のプログラム実施前の相関と実施後の相関を比較してみたところ、企業就職能力下位尺度において、実施後の適応力と創造力の関連 ( $r=.75$ ,  $p<.01$ )、適応力と行動力の関連 ( $r=.78$ ,  $p<.01$ ) が高くなった反面、情報力と創造力の関連 ( $r=.64$ ,  $p<.05$ )、情報力と行動力の関連 ( $r=.39$ , n.s.) が低くなった。また、進路選択に対する自己効力と創造力の関連 ( $r=.60$ ,  $p<.05$ )、進路選択に対する自己効力と行動力の関連 ( $r=.58$ ,  $p<.05$ ) が高くなり有意となった。一方、エゴグラムの自我状態を比較すると、特に、CP と創造力の関連 ( $r=.44$ , n.s.)、CP と適応力の関連 ( $r=.43$ , n.s.) が低くなり有意でなくなった反面、NP と創造力の関連 ( $r=.69$ ,  $p<.01$ )、NP と行動力の関連 ( $r=.71$ ,  $p<.01$ )、NP と適応力の関連 ( $r=.60$ ,  $p<.05$ ) が高くなり有意となった。また、FC と創造力の関連 ( $r=.69$ ,  $p<.01$ )、FC と行動力の関連 ( $r=.82$ ,  $p<.01$ )、FC と適応力の関連 ( $r=.88$ ,  $p<.01$ ) が高くなった。自我間の相関に

においても、CP と NP の関連 ( $r=.73, p<.01$ ), NP と FC の関連 ( $r=.73, p<.01$ ) に強い相関が見られるようになった (Table 6, Table 7)。

Table 6 実施前就職能力・自己効力・自我状態の下位尺度間相関

	創造力	行動力	適応力	情報力	論理力	傾聴力	常識力	自己効力	CP	NP	A	FC	AC
創造力	—	.78**	.62*	.80**	.24	.32	.68*	.49	.74**	.35	.38	.59*	-.19
行動力		—	.71**	.88**	.04	.11	.45	.55	.73**	.36	.40	.50	-.24
適応力			—	.51	-.21	-.21	.45	.22	.74**	.30	.06	.71**	-.68**
情報力				—	.35	.14	.62*	.47	.57*	.22	.45	.29	-.12
論理力					—	.41	.28	.22	-.16	-.09	.45	-.43	.13
傾聴力						—	.23	.11	-.01	.40	.14	-.18	.59*
常識力							—	.22	.46	.36	-.16	.39	-.02
自己効力								—	.15	.22	.32	.24	-.07
CP									—	.23	.30	.66*	-.39
NP										—	-.26	.47	.40
A											—	-.23	-.20
FC												—	-.35
AC													—

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$

Table 7 実施後就職能力・自己効力・自我状態の下位尺度間相関

	創造力	行動力	適応力	情報力	論理力	傾聴力	常識力	自己効力	CP	NP	A	FC	AC
創造力	—	.60*	.75**	.64*	.26	-.02	.65*	.60*	.44	.69**	.26	.69**	.05
行動力		—	.78**	.39	-.21	-.18	.06	.58*	.63*	.71**	-.02	.82**	-.34
適応力			—	.43	-.18	-.37	.46	.48	.43	.60*	-.05	.88**	-.58*
情報力				—	.46	-.16	.58*	.22	.22	.36	.03	.31	.13
論理力					—	.27	.22	.27	-.07	.07	.32	-.01	.48
傾聴力						—	.06	-.02	.35	.42	.53	-.15	.64*
常識力							—	-.02	.16	.39	.09	.33	.06
自己効力								—	.27	.47	.11	.52	.03
CP									—	.73**	.47	.48	.05
NP										—	.23	.73**	.10
A											—	.01	.40
FC												—	-.46
AC													—

\* $p<.05$  \*\* $p<.01$

(3)プログラム実施前後のケース別自我状態比較（エゴグラム機能分析）

t 検定において、CP のみが有意であったが、ケース別に自我状態全体（エゴグラム）の形状変化を比較してプログラム効果を検証した。特に効果が見られた 8 ケースについて紹介する。

①ケース A（男性）

典型的な逆 N 型で、NP と AC が極端に低い自己中心型であったが、CP が下がり、NP と AC が上がって、自我間の大きな差が縮小し、穏やかな逆 N 型となった。他人への思いやり、周囲への気配りが少し芽生えたように思われる (Figure 3, Figure 4)。



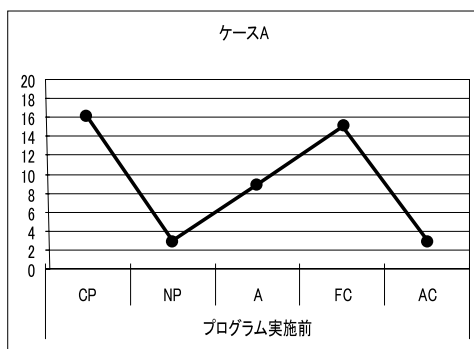


Figure 3 実施前

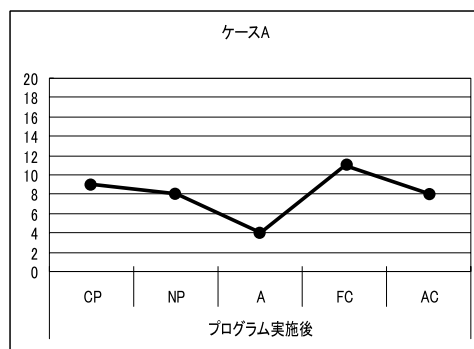


Figure 4 実施後

## ②ケースC（男性）

M型で明朗楽観タイプである。プログラム実施後は、Aが上がり少し冷静に現実を見ることができるようになった。また、ACも若干下がり、ストレスが減少したと思われる。バランスの取れた比較的能量の高いM型に変化した（Figure 5, Figure 6）。

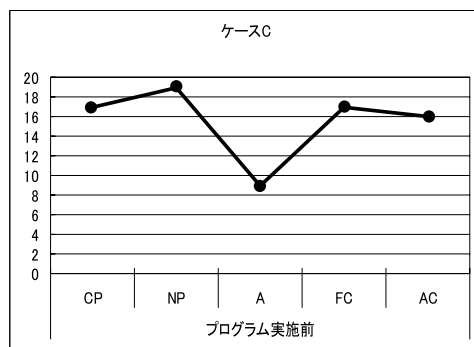


Figure 5 実施前

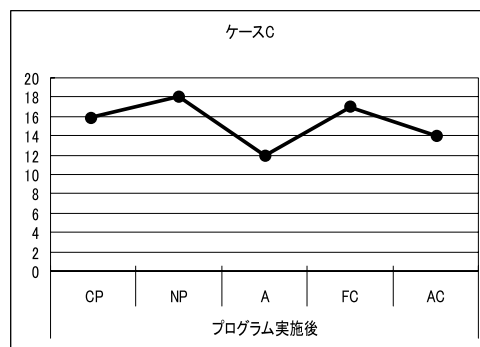


Figure 6 実施後

## ③ケースF（女性）

自我が同一レベルにあり、責任感、同情心、合理性、感情の開放度、気配りのすべてが高い水準にあるタイプで周りからの評価が比較的高い。プログラム実施後は、よりAが高くなり、CP, NPが下がり、認知の変容が見られる（Figure 7, Figure 8）。

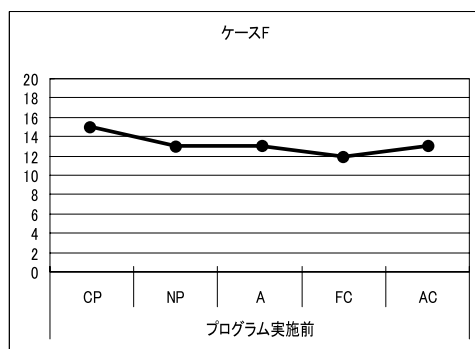


Figure 7 実施前

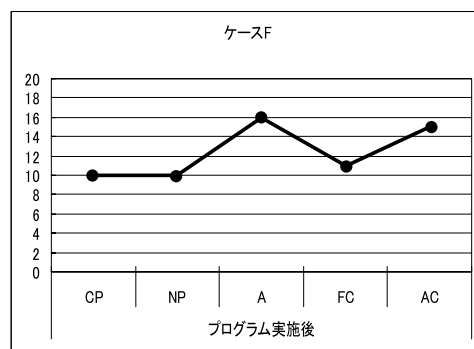


Figure 8 実施後

④ケース G（男性）

N型からM型に変化した。Aが上がり、CPが下がった。「ねばならない」思考が改善された結果、大きくACが下がり、ストレス耐性が少しいたように思われる。また、NPも上がり、より優しさが表出するようになった（Figure 9, Figure 10）。

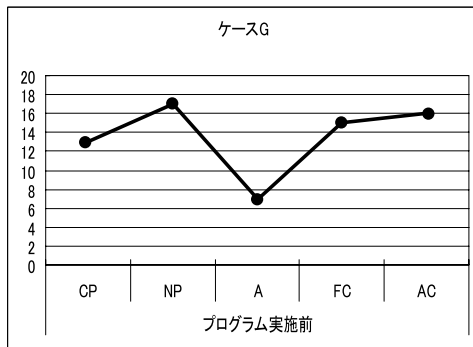


Figure 9 実施前

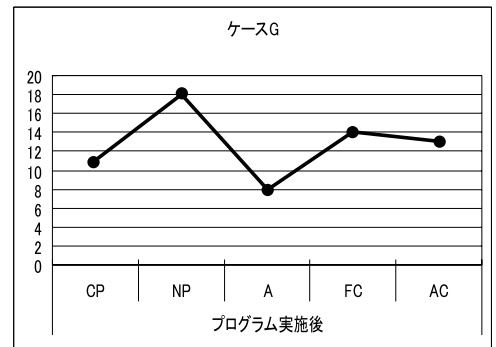


Figure 10 実施後

⑤ケース H（男性）

変形N型からM型に変化した。AとFCが上がり、全体的に高いエネルギーが出ている。また、CPとACが下がり、「ねばならない」思考に変容が見られる。プログラム実施によって、本来の明朗さが全面に出てきたと思われる（Figure 11, Figure 12）。

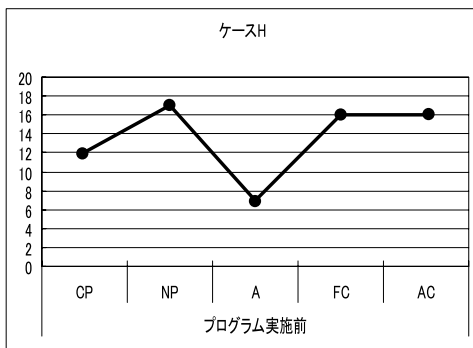


Figure 11 実施前

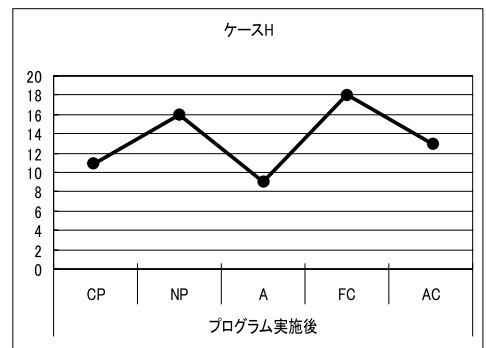


Figure 12 実施後

⑥ケース I（男性）

変形M型が比較的バランスの取れたM型に変化した。一番の変化は、CPが下がり、ACが上がったことである。かなり、自己中心的な面が改善され、周りとの調和、協調を考えることができたようになったと思われる（Figure 13, Figure 14）。

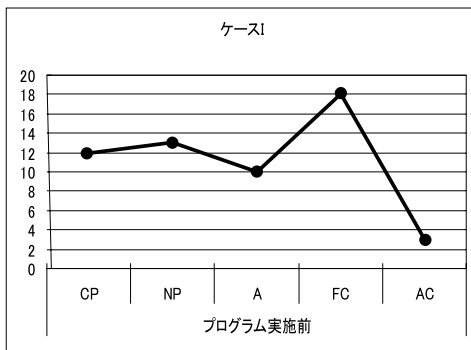


Figure 13 実施前

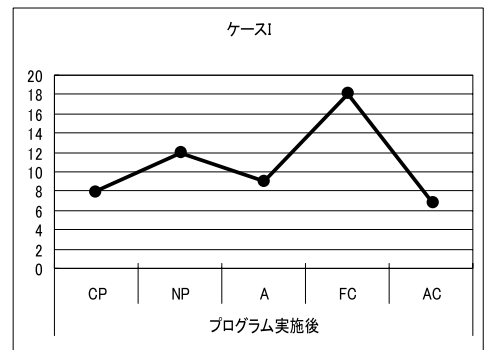


Figure 14 実施後

⑦ケース J（男性）

逆N型からM型に変化した。全体的にエネルギーの高さが見られる。CPが下がり、「ねばならない」思考が改善され、NP, A, FC, ACが上がっている。以前よりも学生生活をより楽しめるようになったと思われる（Figure 15, Figure 16）。

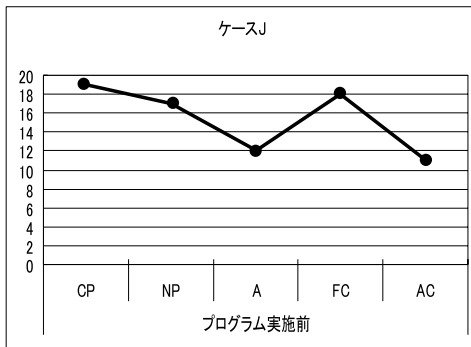


Figure 15 実施前

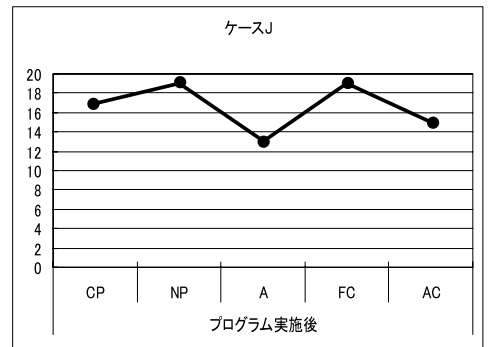


Figure 16 実施後

⑧ケース L（男性）

V型で実力以上のことをやろうと失敗したりして、自己不信や劣等感に陥ってしまうタイプである。NPとAが高まり、他者への批判精神が消えて、優しさを特徴とする変形N型へと変化した。まだ、CPとACが高く、「ねばならない」思考は完全に消えていないと思われる（Figure 17, Figure 18）。

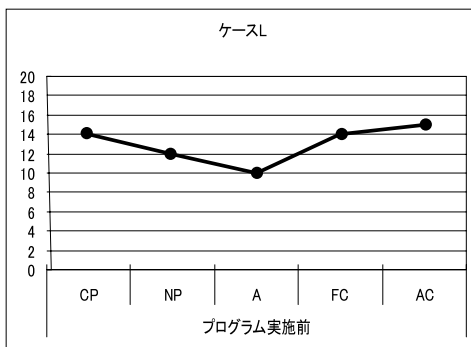


Figure 17 実施前

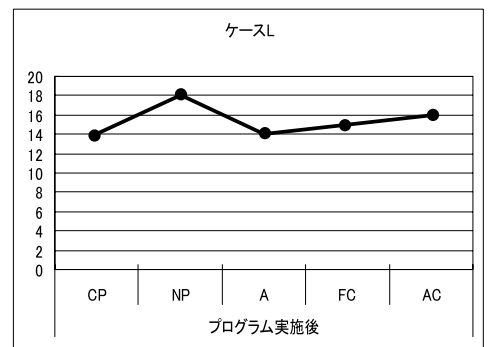


Figure 18 実施後

### 3. 考察

#### (1) プログラム実施前後の就職能力・自己効力・自我状態比較 (t 検定)

プログラム実施前後の企業就職能力の合計得点及び下位尺度、進路選択に対する自己効力、自我状態(エゴグラム)のすべての尺度において有意差が見られたことから、プログラム実施自体の効果は十分にあったと考えられる。企業就職能力 ( $t(12)=4.56, p<.01$ ) については、合計得点で約 3 ポイント向上した上、標準偏差の数値も減少するなど、全体的に総合力がアップしていることは間違いない。下位尺度別に詳細に分析していくと、適応力 ( $t(12)=5.10, p<.001$ ) が 0.6 ポイントと最も高くなった。また、常識力に次いで、上位から 2 番目の数値となった点は、一般的にストレスに弱いと言われる大学生にとって、特筆すべきことである。つまり、プログラムの実施により、認知の修正が行われた証拠である。次に、進路選択に対する自己効力 ( $t(12)=2.71, p<.05$ ) が全体で約 5 ポイント向上した結果は、数字通りにそのまま受け取ってもよいであろう。エゴグラムでは、CP ( $t(12)=2.48, p<.05$ ) のみに有意差が見られた (Table 4)。統計的に有意差が出るほどその他の自我に数値的に有意差は見られなかったが、CP の特徴である「ねばならない」思考の得点が総じて減少したことは、プログラムが固定観念を打破し、認知に良い影響を及ぼしたことを物語っている。また、わずかだが A の数値も上っており、現実検討力も上昇し、論理的思考の基礎が芽生えたと思われる。

実施前後の企業就職能力の自信度の比較であるが、創造力 ( $t(12)=6.33, p<.001$ ) と情報力 ( $t(12)=6.74, p<.001$ ) に大きな有意差が見られる (Table 5)。これは、プログラムによって、情報収集の重要性、情報収集のための方法などが身につく、創造力もたかましくなったという実感が出たものと思われる。

#### (2) プログラム実施前後の就職能力・自己効力・自我状態比較 (相関分析)

企業就職能力の実施前と実施後の相関を比較して、大きな相違点が見られるのは、適応力と創造力の関連 ( $r=.75, p<.01$ ) がより強くなった反面、情報力と行動力の関連 ( $r=.39, n.s.$ ) が弱くなった点である。適応力と創造力の関連が強くなったのは、確実に思考の拡がりが出てきたことである。逆に、情報力と行動力の関連が弱くなったのは、プログラム実施前の情報力 (2.78) の低さに比べ、行動力 (2.91) が少し高く、情報不足が行動を制限していたことを窺わせる。実施後は、情報力 (3.25) が高まり、行動を制限することがなくなったとも考えられる。

次に、プログラム実施後に、進路選択に対する自己効力と創造力の関連 ( $r=.60, p<.05$ )、進路選択に対する自己効力と行動力の関連 ( $r=.58, p<.05$ ) に比較的強い相関が見られたのは、創造面と行動面において、確実に「やればできる」という自己効力感が芽生えたことを裏付けるものである。

最後に、自我状態だが、プログラム実施後に、CP と創造力、適応力、情報力の関連の数値が下がり、NP と創造力、行動力、適応力の関連の数値が上がったこと、FC と創造力、行動力、適応力の関連の数値が上がったことは、固定観念に囚われていたものが消えて、優しさや楽しさが自らの諸能力に影響を及ぼしたと思われる。自我状態間の相関も、それを裏付けるように、CP と NP の関連 ( $r=.73, p<.01$ )、NP と FC の関連 ( $r=.73, p<.01$ ) が強い相関に変容している (Table 6, Table 7)。

#### (3) プログラム実施前後のケース別自我状態比較 (エゴグラム機能分析)

自我状態の t 検定では、CP のみに有意差が見られたが、ケースごとにプログラム実施により、自我状態の形状に大きな変化が出たものとそれほどの変化が得られなかったものに分類して考察してみた。ただし、ケース M については、プログラムの影響よりも、個人が抱える部活動の問題によるところが大きかったと判断、除外して残りの 12 ケースについて考察する。まず、自我状態の形状に大きな変化が見られ、改善されたと思われるのは、ケース A : CP が下がり、AC が上がる (Figure 3, Figure 4)、ケース C : A が上がり、AC が下がる (Figure 5, Figure 6)、ケース F : CP が下がり、A が上がる (Figure 7, Figure 8)、ケース G : CP が下がり、AC が下がる (Figure 9, Figure 10)、ケース H : A が上がり、AC が下がる (Figure 11, Figure 12)、ケース I : CP が下がり、AC が上がる (Figure 13, Figure 14)、ケース J : CP が下がり、A が上がる (Figure 15, Figure 16)、ケース L : NP、A が

上がる（Figure 17, Figure 18）の8ケースであった。

一方、自我状態の形状にそれほどの大きな変化が見られず、改善されたとは言えないものは、ケースB：CP, NPが下がり, AC上がる, ケースD：CP, NPが下がり, A, ACが上がる, ケースE：CP, A, ACが上がり, NP, FCが下がる, ケースK：CPが上がり, ACが下がるの4ケースであった。

ケースMを除く、上記個別12ケースを分析した結果、プログラム実施により、自我状態に良い変容を与えたケースは8ケース、変容が見られないケース、良い変容を与えたとは言えないケースは4ケースであった。全体の3分の2において、プログラム実施によって、自我状態が大きく改善し、認知変容が見られたことは、エゴグラムの全体形状からもプログラム実施効果があったと言えそうである。ただ、注意すべき点は、ケースMのように、個人的に大きな悩みを抱えている場合の自我状態には、プログラムの実施効果はあまり見られないということである。今回、ケースMについては、その後にカウンセリングをする機会があり、自我状態の変容原因が明らかになったが、自我状態の形状が大きく変容したとは言えない残り3分の1（ケースB、ケースD、ケースE、ケースK）についても、アンケートだけでなく、カウンセリングも行って原因究明するとともに効果の確認、フォローが必要だったと思われる。

## V. 今後の課題等

プログラムの実施前後において、企業就職能力、進路選択に対する自己効力、自我状態の比較をt検定、相関分析、エゴグラムの機能分析を使用して分析・考察した結果、本プログラムが企業就職能力、進路選択に対する自己効力を向上させ、自我状態にいい影響を及ぼすことが確認された。「傾聴力」「論理力」「表現力」を基に総合的に養成していけば、その他の企業就職能力や自己効力も身につくことは立証され、同様のエンプロイアビリティである社会人基礎力の諸能力が向上することも証明されたと言えよう。ただ、実際にプログラムを実践していくつか留意すべき点、検討すべき点なども明確になった。今後考慮しなければならない課題等を以下に挙げておきたい。

まず、第1に、12～14回から構成される本プログラムでは、時間的に「傾聴力」「論理力」「表現力」の各能力を以前と見違えるほど飛躍的に高めることは困難だということである。本プログラムは、3つの能力を格段に伸ばすというよりも、相互に関連させながら最終的に目標とする「コミュニケーション能力」という総合力を引き上げるためのものである。たとえば、「傾聴力」にしても、カウンセラーに必要なレベルにまで引き上げるには、2～3回の傾聴トレーニングでは現実には不可能である。最低限、毎週2～3時間以上のトレーニングを半年近くかけてようやく「傾聴」の真の意味が理解でき、実践できるようになるのが通常だからである。本プログラムは、カウンセラー養成を目指しているのではなく、コミュニケーションをより円滑にするための傾聴トレーニングであるため、それほどの期間は不要としたが、じっくりと各能力を鍛える個別プログラムの開発、併用の必要性は感じられた。

第2に、本プログラムそのものの内容の恒久的改良・改善である。どんな時代にあっても、本質的に普遍的な要素は必要だが、新しい時代に適合したものを積極的に取り入れ、内容の陳腐化を防ぎ、より興味・関心を持たせて、効果の上がるコンテンツの開発が継続的に必要と思われる。また、よりエンプロイアビリティの高い学生を養成するためには、本プログラムのレベルをさらに引き上げた上級プログラムの開発も視野に入れ、能力アップを引続き図っていくことも重要と考えている。現実的には、まだまだ試行錯誤しながらの実践・検証の繰り返しになると思われる。

第3に、本プログラムは原則として少人数を対象としたものであり、多人数向きではないことである。つまり、1人の講師（ファシリテータ）が細やかに対応できる人数は限られているということである。受講人数が増えれば、当然、同程度の力量のある講師（ファシリテータ）が複数必要となるだけでなく、講師（ファシリテータ）間の連携もより重要なものとなる。その問題解決するためには、同一レベルの講師（ファシリテータ）養成も新たな課題となる。

第4に、キャリアカウンセリングの並行実施とその時間確保である。プログラム実施期間に並行して

個別カウンセリングを実施していくことで、プログラム効果の確認や個人的問題等が解決・解消され、よりエンプロイアビリティを高めることができると思われる。実際に、キャリアカウンセラーがキャリア科目以外にカウンセリングも実施したところ、より成果が上がったという報告も聞かれる。キャリア教育の仕上げは、より丁寧な個別フォローにあると考える。キャリアカウンセリングの並行実施と時間確保を本プログラムに組み入れることが物理的に困難であるとしても、別時間を割いてでも実施すべき重要な項目と考える。

上記4つの課題の克服を目指しつつ、本プログラムの完成度を高めていくことが当面の課題である。今回開発した「エンプロイアビリティ基礎養成プログラム」は、「傾聴力」「論理力」「表現力」の3つの個別能力を養成しながらバランスの取れた総合力として、日常生活のいろんな場面や就職活動等で実践的に対処可能な「コミュニケーション能力」に引き上げるものである。本プログラムが測定結果からも、比較的短期間で「コミュニケーション能力」という総合力が身につく実践のプログラムであったことは立証された。この事実は、単に本プログラムの有用性を立証するだけではなく、社会人基礎力の「考え抜く力」をベースにした教育プログラムの有用性をも意味するものであり、今後のキャリア教育の指針にもなる注目すべき結果であったと思われる。

## Ⅵ. おわりに

社会人基礎力は、3能力12能力要素に細かく分類されるが、そのすべてを大学4年間で、しかも正課授業内で習得することは困難であるとその背景や理由について繰り返し述べてきたが、そもそも、社会人基礎力が本当に3能力12能力要素に集約されるのか、という根本的な疑問から本プログラムの開発が始まっている。

まず、大学生のエンプロイアビリティ（就職能力）を考えた時、基礎学力や社会常識・マナーの獲得は、社会人になるための必須習得能力であるにもかかわらず、こうした能力が、社会人基礎力には含まれておらず、その前提条件になっていることである。現代は、国公立や私立を問わず、基礎学力の低下に加え、社会常識やマナーもなく、主体性もあまり見られない大学生が以前よりも大幅に増加していると多数の大学教員が感じていると報告されている。産業界も同様の認識を持っていたからこそ、経済産業省が社会人基礎力なる概念を提唱したのである。

社会人基礎力の概念は、社会人として現在活躍されている若手・中堅・ベテランにも適用されるものである。ならば、社会人基礎力という名称自体も社会人の基礎力という意味でなく、社会人力、社会力、あるいは就職能力の方が相応しいようにも思われる。社会人対象であれば、基礎学力や社会常識・マナーなどは前提条件として違和感はない。しかし、キャリア教育現場においては、大学生だけでなく、小・中・高の生徒にも適用される社会人基礎力なら、基礎学力や社会常識・マナーは前提条件ではなく、社会人基礎力そのものであり、その中に含まれるべき能力である。現に、大学におけるインターンシップの授業で実施される「マナー講座」は、実習前の必須項目であり、就職採用試験を受ける上でも欠かすことのできない項目となっている。重要なのは、各教育段階における現実に即したキャリア教育の実践と思われる。

次に、3能力の分類はともかく、12能力要素が3能力にきれいに分類されていないことや同じ種類の能力要素が重複しているように見受けられることである。「前に踏み出す力」には、主体性、働きかけ力、実行力の3能力要素だが、たとえば、「チームで働く力」に分類される発信力も「前に踏み出す力」に含めてもよい内容である。また、主体性と実行力には同一性が見られる。主体性、実行力を発揮するには「考え抜く力」の課題発見力や計画性などが必要となる。働きかけ力は、具体的な明記がなく、複数の能力要素が絡み合っている。「考え抜く力」には、課題発見力、計画力、創造力の3能力要素だが、「チームで働く力」の状況把握力は「考え抜く力」に分類できる。発信力や傾聴力にも論理的な「考え抜く力」が必要である。また、柔軟性やストレスコントロール力には同一性があり、創造力と同様に

「考え抜く力」がベースとなるものである。

こうして社会人基礎力をクリティカルに考えると、3能力12能力要素の整理だけでなく、その名称自体の変更も視野に入れて再考する必要があると思われる。3能力を分析すると、「前に踏み出す力」には、「考え抜く力」がその前提にある。「チームで働く力」には、「考え抜く力」がベースになっている。つまり、社会人基礎力の3能力は相互に関連しあっているが、その中核にあるのは「考え抜く力」であることがわかる。

産業界が求める「前に踏み出す力」の基礎を大学4年間で養成するには、「考え抜く力」をベースにした教育プログラムが有効である。今回開発した「エンプロイアビリティ基礎養成プログラム」の効果測定結果は、その即効性、有用性を実証するとともに、その後において、社会人基礎力12要素すべての習得につながる可能性を明示した実践的プログラムであったと確信している。

最後に、2010年3月末において、「エンプロイアビリティ基礎養成プログラム」を受講した13人の学生を追跡調査したところ、13人中1人が部活動問題でその後中退したが、残りの12人については、大変厳しい就職環境の中で全員が内定を勝ち取り、卒業していったことを付け加えておく。

### [引用文献]

- (1)経済産業省（2007） 企業の「求める人材像」調査結果について～社会人基礎力との関係～
- (2)みんなの就職株式会社・楽天リサーチ株式会社（2006） 社会人基礎力に関するアンケート結果発表
- (3)寿山泰二（2007） 企業就職能力に見る大学生のキャリア発達，日本キャリアデザイン研究，Vol.3，日本キャリアデザイン学会，pp.15-29
- (4)経済産業省（2006） 社会人基礎力に関する中間取りまとめ
- (5)㈱ディスコ（2006） 採用活動に関する調査
- (6)文部科学省（2007） OECD 生徒の学習到達度調査（PISA）2006年調査国際結果の要約
- (7)北川達夫&フィンランド・メソッド普及会（2005） 図解フィンランド・メソッド入門，経済界
- (8)道田泰司・宮元博章（1999） クリティカル進化論－「OL進化論」で学ぶ思考の技法，北大路書房
- (9)浦上昌則（1995） 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究，名古屋大学教育，学部紀要，42巻，pp.115-126
- (10)東京大学医学部心療内科 TEG 研究会（2006） 新版 TEG II，金子書房

（2010年11月26日掲載決定）